

働き方改革Ⅰ：リモートワーク

千葉県健生東葛会所属、財団スタッフ（学術・研修担当）
医学博士 橋爪 武司 gptqj197@ybb.ne.jp

はじめに

日本においては、2020年新型コロナウイルス感染症拡大にともない、リモートワークを導入する企業が増加している。世界的に見て日本はこの分野での立ち遅れが指摘されており、否応なしの対応を求められている。

- 1) リモートワークとは・定義
 - 2) リモートワークの種類
 - 3) リモートワーク実施までの流れ
 - 4) リモートワークのメリット・デメリット
 - 5) リモートワークの課題と留意点
 - 6) BIGLOBEが実施した「在宅勤務に関する意識調査」の結果
- なお、働き方改革Ⅱ：テレワークを参考に比較してみてください。

1) リモートワークとは・定義

リモートワークとは、「自宅・カフェ・コワーキングスペース（独立して働く個人が、机・椅子・ネットワーク設備などの実務環境を共有しながら仕事を行う場所）など会社から離れた場所で仕事を行う」勤務形態のことを言う。

リモートワークとは、言葉通りの意味では「リモート遠隔でワーク働くこと」であるが、イギリスのケンブリッジ辞典では、より細密に「従業員が自宅を主として働き、Eメールや電話を使って企業とコミュニケーションを取る状況」を指すと定義している。

また、1978年から発刊の歴史をもつロングマンのビジネス辞典では、「従業員が、職場にあるシステムに接続されたコンピューターを使用しながら、自宅から会社のために働く状況」とされている。

リモートワークの典型例は「在宅勤務」である。在宅勤務を指す意味でリモートワークの語が用いられる場合は多い。ただし、必ずしも自宅での作業とは限らず、自宅付近のレンタルオフィスのような場所での作業もリモートワークに含まれる。

なお、厚生労働省や内閣府はテレワークを用い、リモートワークの用語は用いていない。

2) リモートワークの種類

リモートワークは、働き方の違いによって 4 種類に分類される。単独で働ける、成果が測りやすい、場所による制約がないという条件を満たす職種にリモートワークを導入する傾向にある。

種類	雇用形態	勤務場所	勤務時間
ハイブリッド・リモートワーク	正社員	必要な時に出勤	定時
フルタイム・リモートワーク	正社員	全てオフィス外	定時
リモート・アウトソース	契約社員 (外部委託)	全てオフィス外	定時
テンポラリー・リモートワーク	契約社員 (外部委託)	全てオフィス外	一時的な仕事

HR NOTE 人事業務に役立つ情報メディア (2020. 10. 07 最終更新)

ハイブリッド・リモートワーク

正規雇用者として企業に所属しながらも、会社に出社する日数を限定し、普段は自宅や外出先などをメインに遠隔地で働く形態のことを言う。

1 週間の中で出社する日を前もって決めていたり、出席が必要なミーティングだけに参加したりするなど、社員に柔軟な出勤を認めるリモートワークの方式。現在の日本でリモートワークを実施している企業の多くが採用している。

フルタイム・リモートワーク

正規雇用者として企業に所属しながら、勤務時間の全てを自宅やオフィス外の場所で過ごしながらか働く形態のことを言う。出社が必要な場合でも、電話やチャットアプリ、Web 会議システムを利用しながら、すべての業務をリモートでおこなう方式である。エンジニアやクリエイター職を中心に広がっており、企業の中には全従業員に対して出社を義務付けていない企業もある。

リモート・アウトソース

業務委託契約をもとに外部で働いてもらう契約社員にリモートワークを導入する形態のことを言う。フルタイム・リモートワークと同様に、全ての仕事を自宅やオフィス外でおこないますが、雇用形態が異なる点がポイントとして挙げられる。働き方改革を行う中で、各企業はリモートワークが可能な制度設計や環境構築を行っている。そして、その制度を最大限に生かすために、このような外部委託型のリモートワークを導入する企業が増えている。

テンポラリー・リモートワーク

一時的な業務をリモートでおこなう働き方の形態のことをいう。勤務時間が固定されておらず、企業の非正規雇用者に対して一時的な業務をお願いする機会が多い。ただし、正社員でも休日に突発的な業務が起こった際にオフィス外で仕事をしてもらったり、外回りの営業後に帰社せずパソコンで仕事を続けることなども該当する。

サテライトオフィス

サテライトオフィスは、本社（本部）から地理的に離れた場所に設置された小規模な事業所を指す語である。地方に分散する人材に転居や長距離通勤を強いることなく、業務に取り組んでもらう、という点でリモートワークと相通じる部分があるが、サテライトオフィスは基本的にもっぱら事業所（オフィス）を指す語であり、自宅兼事務所のような環境を指す語として用いられる例は少ない。

SOHO「Small Office Home Office」

SOHO はの略であり、自宅や小規模オフィスを仕事場として仕事に携わる働き方を指す語である。意味合いはリモートワークと重複する部分も多いが、SOHO の場合は特に「事業者の業務形態」を指す意味合いが、つまり個人事業主やスタートアップ企業の事業所を指す意味合いが色濃い。

3) リモートワーク実施までの流れ

リモートワーク実施までの流れは以下の通りである。

1. 実施に向けての検討
↓ 業務・対象者・費用負担など
2. 導入課題チェック
↓ セキュリティ・教育・コミュニケーションなど
3. 労使によるルールの確認
↓ 労務・健康管理など
4. 作業環境のチェック
↓ 騒音・防災・防犯など
5. リモートワークの試行
↓ 問題点の洗い出し・改善
6. リモートワークの本格実施

4) リモートワークのメリット・デメリット

リモートワークにはメリットだけでなくデメリットも存在する。目標とメリットに着目し、取り組む。

メリット

- ①移動時間の削減
通勤時間や出勤時間がなくなり、生産性が向上する
- ②人材確保
遠方の優秀な人材を採用できる
- ③モチベーションの向上
自分が働きやすい環境を作ることができる
- ④離職率の低下
満足感の向上により転職・退職を考えない
- ⑤コストの削減
オフィス費用の削減など企業コストの削減

デメリット

- ①自己管理が必要
ツールに頼らない制度や自己管理のルールが重要
- ②定期的なミーティングや報告が必要
直接的なコミュニケーション機会の減少
- ③実稼働時間の把握が難しい
時間管理が難しく成果主義に陥りやすい
- ④肩凝り、目の疲れなどの発症
新たな体調・健康管理が必要
- ⑤孤立感・孤独感を感じる

5) リモートワーク導入の課題と留意点

リモートワーク導入には主なものとして下記の課題と留意点がある。

リモートワークの課題：

- ①目標設定と自己管理が難しい
目的と目標の区分、自由時間における自己管理
- ②情報共有や教育を受ける機会の減少
必須情報の共有方法、知識や技術の教育訓練・研修
- ③情報セキュリティリスクが高い
不正アクセス、情報漏洩、
- ④各種管理の適確実施が必要
勤務・勤怠・給与・人事・健康
- ⑤コミュニケーションとモチベーション維持向上が難しい

新たな維持向上策

- ⑥人事制度の評価とフォロー公平性
社内規定、評価基準

リモートワーク実施上の留意点：

- ①メリットに着目し最大限生かす
- ②必要とするツールやシステムを選定、活用する：
- ③社内制度や環境を整備して改善し続ける
- ④緊急時の連絡手段を決めておく
- ⑤派遣社員への対応が難しい

システム・ツール名	システム・ツール概要
Web 会議システム	遠隔拠点とインターネットを使うことで映像と音声を使ったビデオ通話や資料の共有などを行うことができる。
ビジネスチャット	ビジネス専用のチャットサービス。LINE などの個人チャットと同じように素早いコミュニケーションをテキストで取ることができる情報共有ツール。
グループウェア	社内の情報共有やコミュニケーションの円滑化、業務の効率化をするためのシステムソフトウェア。代表的な機能としては「メール」「スケジュール」「ファイル共有」「掲示板」「ワークフローシステム」「会議室予約」などがある。
プロジェクト管理ツール	プロジェクトに関わるリソースを管理するツール。具体的にはタスクのスケジュールや工数・費用などが管理できる。
オンラインストレージ	インターネット上でデータ保管できるディスクスペースのこと。
クラウド勤怠管理システム	工数管理機能として勤怠のリアルタイム管理、海外対応、残業超過アラート、GPS 機能などを持ち、クラウド上で勤怠が管理できるシステム。

自分に合った理想の在宅ワーク環境整備

- ・ 仕事部屋
- ・ デスク
- ・ チェア
- ・ パソコン・タブレット
- ・ ワイドモニター
- ・ ワイヤレスキーボード
- ・ オンライン会議用ツール
- ・ ヘッドセット
- ・ USB ハブ・WiFi
- ・ ライト・照度・カーテン
- ・ エアコン・空気清浄機
- ・ 防雑音・防騒音
- ・ 観用植物・アロマ

6) リモートワークとテレワークとの違い

結論を言うと、二つの言葉に明確な違いはない。

言葉ができた時期などに違いがある。テレワークという用語の発祥地はアメリカである。1970年代に使われ始め、日本では1980年代に、テレワークという働き方が広まった。現在、国や自治体では、出勤しない働き方の名称を、「テレワーク」で統一している。

テレワーク（テレコミュニケーション）とは、「tele=遠隔」と「work=働く」を合わせた造語。

一方、リモートワークはテレワークよりも新しい用語ですが、発祥の時期は不明で、明確な定義もない。

Remote work（リモートワーク）とは、「remote=遠隔・僻遠・人里離れた」と「work=働く」の二つが合わさってできた造語。

2つの言葉は、それぞれ使う人の傾向も異なるようで、テレワークは官公庁や大手企業で使う人が多いのに対して、IT企業やフリーランスの人はリモートワークという言葉を使う人が多いと言われている。



リモートワークとテレワークとの違い 基本的に大きな差はない

リモートワークは、はっきり定義されている言葉ではなく、remote(遠く、離れた場所)とwork(働く)という2つの言葉を「会社から離れた場所で働くこと」と直訳して使われている。したがって、リモートワークの場合は働く場所は関係ない。

それに対してテレワークは、厚生労働省によって「ICT技術を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」(参照:厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」と定義されている。

7) BIGLOBE が実施した「在宅勤務に関する意識調査」の結果

1. 新型コロナウイルスの流行で在宅勤務などのリモートワーク「定着する」
8割強

直近3週間で週に1日以上在宅勤務をしている全国の20代~60代の男女1,000人に「あなたは新型コロナウイルスの流行を機に日本企業に在宅勤務などのリモートワークが定着すると思いますか」と質問したところ、「定着すると思う」(19.1%)、「一部では定着すると思う」(64.8%)、「ほとんど定着しないと思う」(12.7%)、「定着しないと思う」(3.4%)と回答。8割強が日本に在宅勤務などのリモートワークが定着する可能性があるかと回答した。

画像1: https://www.atpress.ne.jp/releases/209906/LL_img_209906_1.png
在宅勤務調査第3弾-1

また、「あなたは今後も在宅勤務などのリモートワークをしたいと思いますか」と質問すると、「通常時も在宅勤務などのリモートワークをしたい(する機会を増やしたい)」が53%で最多。「今回のような非常時には在宅勤務などのリモートワークをしたい」(42.4%)、「今後、在宅勤務などのリモートワークをしたいと思わない」(4.6%)と続いた。

画像 2: https://www.atpress.ne.jp/releases/209906/LL_img_209906_2.png
在宅勤務調査第 3 弾-2

なお、「あなたが在宅勤務をする上で適切だと思う日数をお答えください」と質問したところ、「1 週間のうち 2 日程度」が 29.8%で最多。続いて「1 週間のうち 3 日程度」(28.3%)が僅差で 2 位に。「1 週間のうち 1 日程度」(13.3%)、「1 週間のうち 4 日程度」(12.1%)、「1 週間のうち 5 日程度」(11.6%)と続いた。

画像 3: https://www.atpress.ne.jp/releases/209906/LL_img_209906_3.png
在宅勤務調査第 3 弾-3

在宅勤務許可申請書

〇〇年〇〇月〇〇日

所属：

氏名：

㊞

在宅勤務を希望しますので、以下のとおり申請いたします。

在宅勤務期間	〇〇年〇〇月〇〇日－〇〇年〇〇月〇〇日
在宅勤務の頻度	<input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> 週に〇日間（希望する曜日がある場合はその日を記入すること） （ 月 ・ 火 ・ 水 ・ 木 ・ 金 ・ 土 ・ 日 ） <input type="checkbox"/> 月に〇日間（特定の日がある場合はその日を記入すること） （ 日、 日、 日、 日、 日 ）
就業場所	
就業時間	午前 時 分 ～ 午後 時 分
業務内容	
所有している 通信・設備	（電話/ FAX、パソコン、インターネット回線などがあれば記入）
在宅勤務で 希望する設備	（ノートパソコン、タブレット、WiFi 機器などの貸出を希望する場合は 記入）
申請理由	

おわりに

新型コロナウイルスの流行で在宅勤務などのリモートワークへの期待が高まっているが、効果的に行うには環境整備や教育訓練など簡単ではない。

自分にとってどのような働き方が働きやすいのか、どのような環境であれば就労できるのかを考え、チャレンジしてみてください。

参考文献・資料

- ①地域創生を支える新しい働き方とライフデザイン（地方創生カレッジ）
- ②「働き方」の変容とリモートワークの可能性／官民連携講座レポートの公開／他（地方創生カレッジ）